

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนซึ่งถือเป็นหลักการพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบและยั่งยืน การเคารพสิทธิมนุษยชนไม่เพียงแต่เป็นข้อกำหนดทางกฎหมาย แต่ยังเป็นค่านิยมที่บริษัทฯ ยึดถือในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจ ชุมชน หรือสังคมโดยรวม รวมถึงการคุ้มครองสิทธิในทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เจตนารมณ์ในการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินธุรกิจทุกขั้นตอนเป็นไปด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งสอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่สำคัญ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)

นโยบายฉบับนี้จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถบริหารจัดการกิจกรรมทางธุรกิจอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และสร้างองค์กรที่ยึดมั่นในความเสมอภาค ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ขอบเขต

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมด ทั้งที่เกิดขึ้นโดยตรงจากกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท และโดยอ้อมผ่านกิจกรรมของบริษัทย่อย พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้รับเหมา (Contractors) คู่ค้า (Suppliers) และผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) ภายใต้การบริหารจัดการของบริษัท โดยมุ่งสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) รวมถึงผู้เช่าและลูกค้าปฏิบัติตามแนวทางเดียวกันตามหลักสากล อาทิ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) ขอบเขตนี้ถือเป็นแนวทางให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับทราบและปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ

คำนิยาม

คณะกรรมการบริษัท หมายถึง คณะกรรมการบริษัท คาร์มาร์ท จำกัด (มหาชน)

บริษัทย่อย และ บริษัทร่วม หมายถึง บริษัทย่อยและบริษัทร่วมตามคำนิยามที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่ กจ. 17/2551 เรื่อง การกำหนดบทนิยามในประกาศเกี่ยวกับการออกและเสนอขายหลักทรัพย์ (รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม)

บุคลากร หมายถึง กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทั้งพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว และพนักงานสัญญาจ้างของบริษัท บริษัทย่อย และ/หรือบริษัทร่วม บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่บริษัท โดยได้รับค่าจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานตามอัตราที่บริษัทกำหนด

ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบในเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น บุคลากร ลูกค้า คู่ค้า คู่แข่ง เจ้าหนี้ ชุมชน ภาครัฐ และผู้ถือหุ้น นักลงทุน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาค ที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: [คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ](#))

“ห่วงโซ่คุณค่า” (Value Chain) หมายถึง กิจกรรมทางธุรกิจที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่การได้มาซึ่งวัตถุดิบไปจนถึงการส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ถึงมือลูกค้า โดยแต่ละขั้นตอนจะมีการสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้บริษัทสามารถส่งมอบสิ่งที่ลูกค้าต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. คณะกรรมการ

คณะกรรมการ มีหน้าที่หลักในการกำกับดูแล ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานสากล ดังนี้:

1. กำหนดแนวทางและนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเข้าสู่กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของบริษัท
2. กำกับดูแลและติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบาย ประเมินความเสี่ยง และติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนการอบรมและสร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน
4. จัดการข้อร้องเรียนและเยียวยา กำกับดูแลช่องทางร้องเรียน ตรวจสอบข้อเท็จจริง และติดตามมาตรการแก้ไขหรือเยียวยาผลกระทบ
5. รายงานและความโปร่งใส .การตรวจสอบและสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างครบถ้วน โปร่งใส และเข้าถึงได้

2. ผู้บริหาร

ผู้บริหารของบริษัทมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยสรุปได้ดังนี้:

1. การจัดให้มีแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท และสอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบข้อกำหนด และกฎหมายของประเทศที่ดำเนินธุรกิจ
2. การจัดตั้งหน่วยงานผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงานที่เหมาะสม ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานของบริษัท
3. การส่งเสริม สนับสนุน และปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน ผ่านกิจกรรมและกระบวนการที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจและสอดคล้องกับแนวทางของบริษัท
4. การติดตาม รายงานผล และดูแลให้การปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีกลไกการควบคุมภายใน การปรับปรุงพัฒนา และการรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้บริหารจึงเป็นกลไกสำคัญในการทำให้นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โปร่งใส และยั่งยืนในทุกระดับของบริษัท

3. พนักงาน

พนักงานทุกคนของบริษัทฯ มีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และเคารพความเสมอภาค โดยสรุปได้ดังนี้:

1. เรียนรู้ ทำความเข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติ และข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท อย่างเคร่งครัดในทุกกิจกรรมการทำงาน
2. การเคารพสิทธิและปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ อย่างเท่าเทียม ยุติธรรม และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
3. การระวังและป้องกันการละเมิด โดยสังเกตและหลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม
4. การรายงานปัญหาและเบาะแส สามารถแจ้งข้อสังเกตหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนด เช่น อีเมล หรือช่องทางร้องเรียนอื่น ๆ
5. การเสริมสร้างความรู้ เข้าร่วมการฝึกอบรม กิจกรรม หรือสื่อสารที่บริษัทจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมขององค์กร

พนักงานทุกคนจึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชนและรักษามาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกระดับ

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญของสิทธิมนุษยชนซึ่งถือเป็นพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ บริษัทฯ มุ่งมั่นในการยึดถือและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เช่น พนักงาน ชุมชน สังคม คู่ค้า และคู่ธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่อุปทานของกลุ่มบริษัท รวมถึงสิทธิที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และไม่ก่อให้เกิดการละเมิดหรือผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับหลักกฎหมายและมาตรฐานสากลที่สำคัญ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) โดยมุ่งมั่นให้การดำเนินงานทุกด้านขององค์กรเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด โปร่งใส และสอดคล้องกับแนวทางสากล.

บริษัทกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

1. การเคารพความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การยึดมั่นในหลักการที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยบริษัทฯ จะปฏิบัติต่อบุคคลทุกคนด้วยความเป็นธรรม ไม่ใช้การเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งแยกด้วยเหตุแห่งความแตกต่างใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศ อายุ สีผิว ศาสนา ความเชื่อ การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ชชาติตระกูล หรือคุณลักษณะอื่นใด ทั้งนี้เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและการดำเนินธุรกิจที่ปลอดจากอคติ เคารพในสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง ตลอดจนส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างปรองดองและเคารพซึ่งกันและกันในทุกมิติของการดำเนินงานและสังคมโดยรวม.

2. การดำเนินธุรกิจที่ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

การที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการวางแผนและดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจทุกขั้นตอนโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนและเคารพหลักการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความมั่นใจว่าธุรกิจของบริษัทฯ จะไม่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบใด ๆ ทั้งในกระบวนการผลิต การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน การทำสัญญาทางธุรกิจ หรือการดำเนินงานร่วมกับพันธมิตร โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นให้ทุกการดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับหลักจริยธรรมในการประกอบธุรกิจอย่างยั่งยืน

3. การบริหารจัดการด้านแรงงานตามหลักสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน โดยมุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่การจ้างงานที่เป็นธรรม การดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไปจนถึงการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มอบหมายให้ฝ่ายบริหารสูงสุดสายงานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการจัดทำ ทบทวน แก้ไข และปรับปรุงแนวปฏิบัติดังกล่าวให้มีความทันสมัย เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการบริหารจัดการแรงงานของบริษัทฯ เคารพสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานสากล และสนับสนุนการทำงานอย่างยั่งยืนของพนักงานและองค์กรโดยรวม.

4. การสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้

การที่บริษัทฯ ดำเนินการถ่ายทอดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนไปสู่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจ ชุมชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการคุ้มครองเคารพ และการเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชน โดยจัดให้มีกิจกรรม การฝึกอบรม หรือสื่อสารเชิงรุกในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชนและเป็นรากฐานของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

5. ช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางสำหรับการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ โดยกำหนดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือมีข้อสงสัยสามารถส่งข้อมูลไปยังอีเมลเฉพาะของบริษัทฯ (complaints@karmarts.co.th) ซึ่งเป็นช่องทางหลักที่ถูกออกแบบให้มีความปลอดภัยและคำนึงถึงความเป็นส่วนตัว ผู้ร้องเรียนสามารถเลือกแจ้งแบบเปิดเผยตัวตนหรือไม่เปิดเผยตัวตนได้ตามความประสงค์

บริษัทฯ จะรักษาข้อมูลส่วนบุคคลและรายละเอียดของการร้องเรียนไว้เป็นความลับอย่างเคร่งครัด ตลอดกระบวนการตรวจสอบบริษัทฯ จะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงอย่างเป็นกลาง โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระและไม่มีความขัดแย้งในประเด็นดังกล่าว เพื่อรวบรวมหลักฐาน สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง และประเมินผลกระทบอย่างรอบด้าน ผลการสอบสวนและมาตรการแก้ไขหรือเยียวยาจะถูกบันทึกอย่างเป็นทางการ และดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบภายใน และนโยบายการแจ้งเบาะแสของบริษัทฯ พร้อมทั้งให้ความคุ้มครองผู้

แจ้งเบาะแสจากการถูกตอบโต้หรือเอาผิดต่อผู้ร้อง หากมีความจำเป็นและเป็นไปตามกฎหมาย บริษัทฯ จะร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการแก้ไข และเมื่อเหมาะสมจะแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องทราบภายในขอบเขตที่ไม่กระทบต่อความเป็นส่วนตัวของผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในระบบการจัดการเรื่องร้องเรียนของบริษัทฯ.

6. การประเมินผลกระทบและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ จัดทำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment: HRIA) เพื่อระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานและห่วงโซ่อุปทาน ควบคู่กับการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อให้การป้องกัน แก้ไข และเยียวยาผลกระทบเป็นไปอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับหลักการสากล อันจะช่วยให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกมิติ. ระบุความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

7. มาตรการเยียวยาและการแก้ไขปัญหา

บริษัทฯ จัดให้มีกลไกและกระบวนการที่เป็นระบบ โปร่งใส และเหมาะสมในการจัดการกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งเน้นทั้งการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและการวางมาตรการป้องกันมิให้เกิดซ้ำ ทั้งนี้บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง กำหนดมาตรการเยียวยาที่สอดคล้องกับลักษณะและระดับความรุนแรงของผลกระทบ ไม่ว่าจะเป็นการชดเชย การฟื้นฟู การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าการแก้ไขและการเยียวยา มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้การสนับสนุนและความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการผลกระทบ เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย และเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ ในระยะยาว

8. การติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ กำหนดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ดัชนีชี้วัดและวิธีการที่เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อตรวจหาความเสี่ยงหรือประเด็นที่อาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน นโยบาย และมาตรการกำกับดูแลให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นการพัฒนากลไกการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง เสริมสร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชน และยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับหลักสากลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับ

9. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเปิดเผย โปร่งใส และเข้าถึงได้สำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยข้อมูลดังกล่าวจะถูกรวมไว้ในรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development Report) รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือช่องทางการสื่อสารอื่นที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบถึงแนวทาง นโยบาย มาตรการ และผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในการป้องกัน แก้ไข และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวยังช่วยสร้างความเชื่อมั่น สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม และสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามมาตรฐานสากล.

บทลงโทษ

ในกรณีมีการสอบสวน พนักงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ หากผู้บริหารและพนักงานกระทำการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารและพนักงานจะถูกพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน

บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหารและพนักงานทุกคนในบริษัทตลอดจนคู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจ เข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนพื้นฐานของตนและผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานพึงได้รับ และร่วมกันป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ให้เกิดขึ้น

ได้รับการอนุมัติโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร ครั้งที่ 2 / 2569 เมื่อวันที่ 31 / 08 / 2569

— ลงนาม —

นายวิวัฒน์ ทัชศิริกุล

ประธานกรรมการ